

ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ЭМЭГТЭЙЧҮҮД БА БОЛОМЖИТ ТОХИРУУЛГАГҮЙ АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ҮР ДАГАВАР

*А.Солонго*¹⁸, Жендэрийн үндэсний шинжээч, МУИС, ШУС-ийн багш, доктор, профессор

Х.Оюунтөгс, Б.Болороо, судалгааны багийн чиглүүлэгч

Ж.Дуламсүрэн, судалгааны багийн ахлагч

Ж.Чанцалдулам, Т.Мөнхтуул, Ч.Чулуунцэцэг, Б.Туул, Б.Бүзмаа, Л.Энхмаа, судалгааны багийн гишүүд

Хураангуй

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийн тухай тодорхой хуулиудад ажлын байрны тохируулгатай холбоотой заалт тусгагдсан байдаг ч ажлын байрны тохируулгын ач холбогдол, хэрхэн хийх, бий болгох талаар ажил олгогчдод ойлголт, мэдлэг түгээхэд чиглэсэн нөлөөллийн болон таних мэдэхүйн үйл ажиллагаа, тусгайлсан дүрэм журам, зааварчилгаа, удирдамж зэрэг эрх зүйн актууд байхгүй байна. Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн боломжит тохируулгагүй ажил эрхлэлтийн үр дагаврыг илрүүлэн, бодит байдлыг дүрслэн харуулах зорилгоор энэхүү кейс судалгааг хийсэн.

Судалгаанд чанарын судалгааны арга зүйг ашигласан. Судалгаагаар, боломжит тохируулгагүй ажил эрхлэлтийн улмаас тухайн ажлын байранд тогтвортой ажиллаж чадахгүй, ажлаас гардаг/халагдах; хөдөлмөрийн бүтээмж бага, улмаар цалин хөлс буурах; илүү цагаар ажиллах; гэр бүл болон өөртөө зарцуулах цаг, зав багасах/эсвэл огт завгүй болох; ажлаас авах сэтгэл ханамж буурах; өөртөө итгэлгүй болох; өөрийн хүссэн, сонирхсон/мэргэжлийн ажлаа хийж чадахгүй байх, ажлын хамт олон төвөгшөөх, залхах, ялгаварлах; хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажил хийж чаддаггүй гэсэн харалган ойлголтын нийгэм, олон нийтэд төрүүлэх; өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх, ахиж дэвших боломжууд хаагдах/хязгаарлагдах зэрэг үр дагаврууд гарч байна.

Түлхүүр үгс: Тохирох хэрэглэгдэхүүн, ажлын байрны тохируулга, ялгаварлан гадуурхалт

Abstract

WOMEN WITH DISABILITIES AND THE CONSEQUENCES OF UNADJUSTED EMPLOYMENT

Although specific laws to ensure the rights of people with disabilities include provisions related to workplace adjustments, the advocacy, specific regulations, instructions, and guidelines are not in place to inform employers on the importance, design and approach of workplace adjustments. This case study was conducted to identify and illustrate the reality of the unadjusted employment consequences of women with disabilities.

Qualitative research methodology, multiple unit of analysis and single case unit research design were chosen for the study. The research reveals that the failure of reasonable adjustments leads to unretained workplaces- quits/fires; low labor productivity, lower wages; overtime work; less time for family and self; decreased job satisfaction; lack of self-confidence; failure to pursue one's desired career path, job burnout, discrimination; unconscious microaggression and misconceptions that disabled cannot work and other consequences such as marginalization, closed/limited opportunities for self-development, improvement of knowledge and skills, and advancement.

Key words: Appropriate resources, material and non-material adaptation, discrimination

¹⁸ Холбоо барих зохиогч. Хаяг: solongo_a@num.edu.mn

1. УДИРТГАЛ

Үндэслэл

Монгол Улсад хөгжлийн бэрхшээлтэй 106.1 мянган иргэн бүртгэлтэй байгаагийн 31.9 хувь эмэгтэйчүүд юм¹⁹. ХНХЯ-наас 2018 онд хийсэн судалгаагаар²⁰ хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн 32 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байсан ба дийлэнх нь зах зээлд чиглэсэн өрхийн ААН-ийн үйл ажиллагаа эрхлэгчид (47%) болон өрхийн бизнест хувь нэмэр оруулагчид (13%) байв. Харин цалин хөлстэй ажил эрхлэлтийн хувьд байнгын ажиллагч 23.9 хувь, түр ажиллагч 13 хувь, тохиолдлын ажиллагч 1.3 хувь, дагалдан, дадлагажигч 0.1 хувийг, ердөө нэг хүрэхгүй хувь нь ажил олгогчид байжээ.

Монгол Улс 2009 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай Нэгдсэн Үндэстний Байгууллага (НҮБ)-ын Конвенц, түүний нэмэлт протоколыг соёрхон баталж, конвенцын үзэл санаа, зарчимд тулгуурласан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай” хуулийг 2016 онд батлан хэрэгжүүлээд даруй 6 жил өнгөрч байна.

Эдгээр эрх зүйн баримт бичгүүдэд хүртээмж, ажлын байрны тохируулга²¹, түгээмэл загвар, тохирох хэрэглэгдэхүүн зэрэг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажил хөдөлмөр эрхлэх, нийгмийн амьдралд бүрэн дүүрэн оролцох, баялаг бүтээх, түүнийгээ хүртэх гэх мэт үндсэн эрхийг баталгаажуулж өгсөн байна. Мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн эрхийг хангах тодорхой хуулиудад ажлын байрны тохируулгатай холбоотой заалт тусгагдсан байдаг ч ажлын байрны тохируулгын ач холбогдол, хэрхэн хийх, бий болгох талаар ажил олгогчдод ойлголт, мэдлэг түгээхэд чиглэсэн нөлөөллийн болон таних мэдэхүйн үйл ажиллагаа, тусгайлсан дүрэм журам, зааварчилгаа, удирдамж зэрэг эрх зүйн аргууд байхгүй байна.

Дийлэнх ажлын байруудад ажлын байрны боломжит тохируулгагүй байгаагийн учир шалтгааныг эмэгтэйчүүд (хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд ороод) бид хэлэлцэн дараах байдлаар тодорхойлж байна. Эдгээр нь:

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн зохистой ажлын байрны талаар бүх нийтийн ойлголт мэдлэг муу, мэдээлэл байхгүй
- Ажил олгогч болон хамт олны хандлага, уур амьсгал бүрдээгүй.
- Байгууллага төсөв, хөрөнгө, нөөц хуваарилдаггүй.
- Хуучин дэд бүтцийг стандарт шаардлагад нийцүүлэн засварлах, сайжруулах боломжгүй.
- Ажил олгогч түрээсийн байранд үйл ажиллагаа явуулдаг учраас орон байрыг засварлан өөрчлөх боломжгүй.
- Хүний нөөц дутмаг – (дохион хэлмэрч, сэтгэл зүйч гэх мэт мэргэшсэн боловсон хүчин хомс)
- Салбар дундын зохицуулалт, гарч буй хууль, дүрэм журмын уялдаа холбоо сул.
- Худалдаа, дотоодын зах зээл дээр ажлын байрны тохируулга бүхий хэрэгсэл хомс, дутагдалтай.
- Орчин үеийн шинэ техник, технологийн үнэ өртөг өндөр, дотоод зах зээлд нэвтрээгүй, гадаадаас өндөр өртөгөөр оруулж ирэх хэрэгтэй болдог.
- Уламжлалт ёс заншил, сүсэг бишрэл (хаалганы босготой байх ёстой гэх мэт) хязгаарлалт болдог.

Иймд, эмэгтэйчүүд өөрсдийн амьдрал, практик, бодит нөхцөл байдалд үндэслэн ажил эрхэлж буй, эрхэлж байсан хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдэд ажлын байрны

¹⁹ УСХ, 2021 оны байдлаар ХБИ-ийн 19.2 хувь нь сэтгэцийн, 19.8 хувь нь хөдөлгөөний, 11 хувь нь харааны, 7.9 хувь нь сонсголын 3.8 хувь нь хэл ярианы, 7 хувь нь хавсарсан, 31.2 хувь нь бусад хэлбэрийн бэрхшээлтэй байна.

²⁰ ХНХЯ (2018). “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт” судалгааны тайлан, Улаанбаатар

²¹ “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай” Монгол улсын хуулийн 4.1.3.-т заасан “тохирох хэрэглэгдэхүүн” гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээ хэлнэ. Нэгдсэн Үндэстний байгууллагын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцын 2 дугаар зүйлд заасан “Боломжит хэрэглэгдэхүүн” гэж тодорхой тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын нэгэн адил хүний бүх эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх явдлыг хангах үүднээс зохицоогүй, эсхүл үндэслэлгүй саад тотгорыг арилгах, багасгахад чиглэгдсэн нэн хэрэгцээтэй бөгөөд шаардлагатай тохируулга хийх болон өөрчилж засварлахыг хэлнэ.

тохируулгагүй ажил, хөдөлмөр эрхлэлт ямар үр дагавар дагуулж буйг өөрсдийн оролцоотойгоор илрүүлэн судалж, нотолгоонд суурилсан баримт, мэдээлэл бий болгох, баталгаажуулах санаачлагыг дэмжин энэхүү бие даасан чанарын бичил судалгааг хийж, үр дүнг танилцуулж байна.

Судалгааны асуудал: Төрийн болон хувийн хэвшилд ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдэд боломжит тохируулга байхгүйгээс ямар үр дагавар үүсч байна вэ?

Зорилго, зорилтууд

Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн боломжит тохируулгагүй ажил эрхлэлтийн үр дагаврыг илрүүлэн, бодит байдлыг дүрслэн харуулахад энэхүү кейс судалгааны үндсэн зорилго оршино.

Дээрх үндсэн асуудлын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

1. Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжсэн хууль эрх зүйн орчинг тодорхойлох;
2. Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн боломжит тохируулгагүй ажил эрхлэлтийн үр дагаврыг нотлон харуулах;
3. Кейсийн нотолгоонд тулгуурлан ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдэд зориулсан ажлын байрны боломжит материаллаг

болон материалаг бус тохируулгыг²² бий болгох чиглэлд санал зөвлөмж боловсруулах.

2. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

2.1 Судалгааны загвар

Судалгаанд чанарын судалгааны арга зүй, загварыг ашигласан. Сэдвийн хүрээ, зорилгод нийцүүлэн шинжилгээний олон нэгж ба нэг кейсийн нэгжийн судалгааны дизайныг сонгосон болно.

Кейсийн нэгж нь төрийн болон хувийн өмчийн байгууллага, аж ахуйн нэгжид ажил эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй (хувь хүн) байна.

2.2 Дүн шинжилгээний хүрээ ба таамаглал

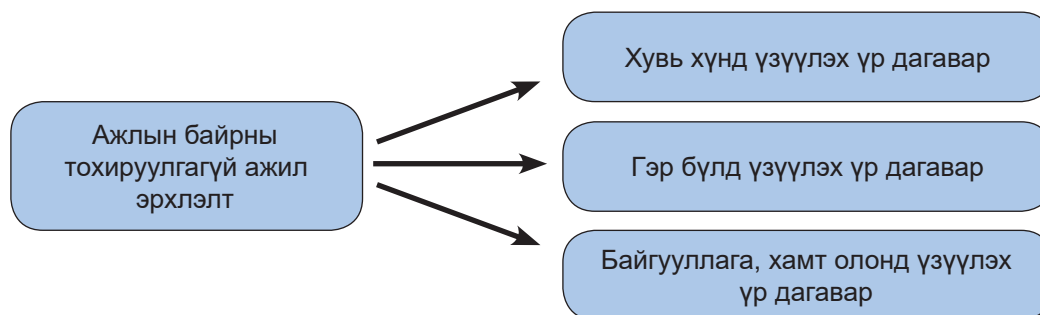
Судалгааны багийн гишүүд бид асуудлыг тодруулах хэлэлцүүлэгт үндэслэн ажлын байрны тохируулгагүй ажил эрхлэлтийн үр дагаврыг хувь хүн, гэр бүл, байгууллага-хамт олны түвшинд шинжлэн дүгнэхийг зорьсон (Бүдүүвч 1).

Таамаглал:

H₁: Ажлын байрны тохируулгагүй ажиллаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд илүү их хүчин чармайлалт гаргах хэрэгтэй болдог.

H₂: Ажлыг байрны тохируулгагүй ажиллах нь хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийг ажил олгогч/хамт олны зүгээс ялгаварлан гадуурхалтыг бий болгодог.

Бүдүүвч 1. Дүн шинжилгээний агуулгын хүрээ



²² Ажлын байрны материалаг тохируулга гэдэгт, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлогт нийцсэн, хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хангахад нь шаардагдах материаллаг тоног төхөөрөмж, хэрэглэгдэхүүн орно (налуу зам, босго, стандартын бие засах газар, анивчдаг дохио гэрэл гэх мэт).

Ажлын байрны материалаг бус тохируулга гэдэгт, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний онцлогт нийцсэн, ажил хөдөлмөр эрхлэх эрхийг хангахад нь шаардагдах материаллаг бус тохируулга, хэрэглэгдэхүүн орно /байгууллагын дотоод дүрэм, журам, гарын авлага, дохионы хэлээр мэдээлэл хүргэх, өдөр тутмын харилцааны арга зүй гэх мэт/. (Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай НҮБ-ийн конвенцийг үндэс суурь болгон судалгааны багийн гишүүдийн боловсруулсан тайлбар)

2.3 Кейсийн сонголт

Эдийн засгийн үйл ажиллагааны төрөл болон ажил эрхлэлтийн өмчийн хэлбэрийг харгалзан кейсийн анхдагч нэгжийг сонгосон (*Хүснэгт 1*).

2.4 Мэдээлэл цуглуулалт

Мэдээлэл цуглуулах ажлыг 2023 оны 1 сарын 10-наас 2 сарын 8 өдрүүдэд Улаанбаатар

хотод зохион байгуулсан.

Гол кейсээр сонгогдсон хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд нь төрийн үйлчилгээний болон худалгаа, үйлчилгээний салбарт хөдөлмөр эрхлэгчид байв. Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй ажилтантай ажил олгогч 1 хүнтэй ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн.

Хүснэгт 1. Судалгааны нэгж, түүврийн хэмжээ

Судалгааны нэгж		Тоо
Ажил эрхэлдэг хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй		3
1	Улсын өмчийн байгууллага (боловсрол -1, захиргааны -1)	1
2	Хувийн өмчийн байгууллага (худалдааны салбар)	1
3	Хувийн өмчийн байгууллага (Best massage-ийн үйлчилгээний салбар)	1
Гол мэдээлэгчтэй хийх ганцаарчилсан ярилцлага		1
1	Хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй ажилтантай ажил олгогч	1
Нийт		4

3. ХӨГЖЛИЙН БЭРХШЭЭЛТЭЙ ИРГЭДИЙН ХӨДӨЛМӨР ЭРХЛЭЛТИЙГ ДЭМЖСЭН ХУУЛЬ, ЭРХ ЗҮЙН ОРЧИН

3.1 Эрх зүйн ерөнхий орчин ба дэмжлэг

Монгол Улс 2009 онд Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай НҮБ-ын Конвенц, түүний нэмэлт протоколыг соёрхон баталж, конвенцийн үзэл санаа, зарчимд тулгуурласан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай” хуулийг 2016 онд баталсан.

Хууль болон конвенцын хэрэгжилтийг хангахад мэргэжил, арга зүйн удирдлагаар хангах үүрэг бүхий Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг-Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөгжлийн ерөнхий газар (ХБХХЕГ)-ыг 2018 онд Улсын Их Хурал, Засгийн газрын шийдвэрээр байгуулан ажиллаж байна. Тус агентлаг нь Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай конвенц, Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль болон холбогдох хууль, тогтоомжийн хэрэгжилт, салбар дундын зохицуулалтыг хангах, хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг хөгжих, нийгмийн амьдралд оролцох оролцоог дэмжих, төрийн үйлчилгээнд хамрагдахад нь туслах чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн тогтвортой хөдөлмөр эрхлэлтийн тогтолцоог бэхжүүлэхээр Монгол Улсын Засгийн газраас ЖАЙКА байгууллагатай хамтран “Хөгжлийн

бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тогтолцоог бэхжүүлэх төсөл”-ийг 2021-2025 он хүртэл хэрэгжүүлж байна. Энэ төслийн хүрээнд ХБИ-ийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих төлөвлөгөөг боловсруулж, ажлын байранд дадлагажуулагчийн тогтолцоог бүрдүүлэх, хүний нөөцийг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжин ажилладаг байгууллага хоорондын сүлжээг бий болгох, аж ахуйн нэгж байгууллагуудад нөлөөлөх хүний нөөцийг бий болгохоор ажиллаж байна. Ажлын байрны дадлагажуулагч нь хөдөлмөр эрхлэх сонирхолтой ХБИ-д үнэлгээ хийх, түүнд тохирох ажлын байрыг олж үнэлэх, ажлын байранд дадлагажуулах, дэмжлэг үзүүлэх чиг үүрэгтэй бөгөөд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд тухайн ажлын байранд шаардагдах ур чадвар, ажил олгогч, хамт олонтой харилцах харилцаа хандлага зэрэг ойлголцлыг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх, тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг тухайн ажлын байранд тогтвортой ажиллах боломж, нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарч ажиллах чиг үүрэгтэй.

Тодруулбал, ажил олгогчийн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд хандах хандлагыг өөрчлөх, ажлын байрны таатай орчин бүрдүүлэх, мөн хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийг мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэхэд талуудыг холбох хүний нөөцийн тогтолцоог бий болгох шаардлагатай байна. Энэ шаардлагаар “Ажлын байрны дадлагажуулагч” (Job Coach) гэдэг шинэ ойлголт, шинэ ажил мэргэжил гарч ирж байна.

Энэ хүрээнд Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын Яам (ХНХЯ)-наас Үндэсний Ажил, мэргэжлийн Ангилал, Тодорхойлолт (YAMAT)-д “Ажлын байрны дадлагажуулагч”-ийг бүртгүүлж, “Ажлын байрны дадлагажуулагчийн үйл ажиллагааг зохицуулах удирдамж”-ийг Хөдөлмөр Нийгмийн Хамгааллын сайдын 2022 оны 05 дугаар сарын 31-ний өдрийн А/116 дугаар тушаалаар батлуулан ХБХХЕГ-т хэрэгжилтийг ханган ажиллах чиглэл хүргүүлсэн. Улмаар 2022 оноос “Ажлын байрны дадлагажуулагчийн загвар төсөл”-ийг хэрэгжүүлж байна. Уг загвар төслийн хүрээнд ажлын байрны дадлагажуулагчийн анхан шатны сургалт, семинарт хамрагдсан төрийн бус байгууллагын 16 төлөөлөл 48 хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг тогвортой ажлын байраар хангахаар ажиллаж байна.

3.2 Ажлын байрны тохируулгатай холбоотой хууль, дүрэм, стандарт, заалтуудын тойм

Монгол Улсад ажлын байрны тохируулгатай холбоотой дараах гол хуулиуд батлагдсан байна. Эдгээр нь:

- НҮБ-ын Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай конвенцид “Боломжит хэрэглэгдэхүүн” гэж тодорхой тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын нэгэн адил хүний бүх эрх, үндсэн эрх чөлөөг эдлэх явдлыг хангах үүднээс зохицоогүй, эсхүл үндэслэлгүй саад тотгорыг арилгах, багасгахад чиглэгдсэн нэн хэрэгцээтэй бөгөөд шаардлагатай тохируулга хийх болон өөрчилж засварлахыг хэлнэ; “Түгээмэл загвар” гэж ямарваа нэгэн нэмэлт тохиргоо, тусгай загвар шаардагдахгүйгээр бүх хүн ашиглахад хамгийн дээд зэргээр тохиромжтой байж болох бүтээгдэхүүн, байрлал, програм болон үйлчилгээний хэв маягийг хэлнэ. Түгээмэл загварт хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүс шаардлагатай тохиолдолд хэрэглэх туслах хэрэгслүүдийг орхигдуулахгүй гэж заасан байна.
 - УИХ-аар 2016 онд батлуулсан “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хууль”-ийн 4.1.3-т “тохирох хэрэглэгдэхүүн” гэж хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн бусдын адил хүний үндсэн эрх, эрх чөлөөг тэгш эдлэхэд зориулсан нэн хэрэгцээтэй тоног төхөөрөмж, материал, хэрэгсэл, программ хангамж, орчин нөхцөл, үйлчилгээг; 4.1.4-т “түгээмэл загвар” гэж нэмэлт тохиргоо, тусгай загвар шаардахгүйгээр бүх хүн ашиглахад тохиромжтой, энгийн бүтээгдэхүүн, программ, орчин болон үйлчилгээний хэв маягийг хэлнэ гэж заасан.
 - УИХ-аар 2021 онд батлуулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын 144.1-т “Ажил олгогч хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангах замаар хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах үүрэгтэй” гэж, 144.6-д “Ажил олгогч энэ хуулийн 144.1-д заасан тохирох хэрэглэгдэхүүнээр хангахгүйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгохыг хориглоно.” гэж заасан.
- Бусад холбогдох хуулийнд ажлын байрны тохируулга тусгаж өгсөн байдаг. Эдгээр хууль, эрх зүйн актууд нь ажлын байр дахь материалаг тохируулга бий болгох асуудалд илүү анхаарсан байна. Тухайлбал,
- Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай (шинэчилсэн найруулга 2019) хуульд:
 - o 15.1.7. хөгжлийн бэрхшээлтэй Монгол Улсын иргэний үүсгэн байгуулсан төрийн бус байгууллагыг дэмжих зорилгоор өгсөн 10 сая хүртэлх төгрөгийн хандив;
 - o 22.5.2-т “нийт 25-аас дээш ажиллагчидтай аж ахуйн нэгжийн ажиллагчдын гуравны хоёр ба түүнээс дээш хувийг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд эзэлдэг бол уг аж ахуйн нэгжийн орлогод ногдох тухайн төрлийн албан татварын хөнгөлөлт үзүүлнэ.”
 - o 22.5.6-д “хөдөлмөрийн чадвараа 50 болон түүнээс дээш хувиар алдсан хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажилладаг аж ахуйн нэгжид нийт ажиллагчдад хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эзэлж байгаа хувь хэмжээгээр тооцон уг аж ахуйн нэгжийн орлогод ногдох албан татварын хөнгөлөлт үзүүлнэ.”
 - Хувь хүний орлогын албан татварын тухай (шинэчилсэн найруулга 2019) хуульд:

- о 22.1.2-т “хөгжлийн бэрхшээлтэй хувь хүний орлогыг татвараас чөлөөлнө.”
- Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай (2008) хуульд:
 - о 38.1.1-д “хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд зориулсан тусгай зориулалтын хэрэгсэл, хиймэл эд эрхтэн, тэдгээрийн эд ангийг татвараас чөлөөлнө.”
 - о 38.1.12-т “зөвхөн хөгжлийн бэрхшээлтэй тэргэнцэртэй хүнийг суулгах, буулгах зам, тавцан, өргүүртэй, эсхүл хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн өөрөө жолоодох, удирдлага нь зөвхөн гар ажиллагаатай, дээрхийн адил бүрэн тоноглогдон үйлдвэрлэгдсэн, тусгай зориулалтын автомашиныг нэг хүнд нэг удаа татвараас чөлөөлнө.”
- Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай (шинэчилсэн найруулга, 2015) хуульд:
 - о 13.1.4-т “хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэний хэрэглээнд зориулсан тусгай зориулалтын хэрэгсэл, тоног төхөөрөмж, авто тээврийн хэрэгслийг албан татвараас чөлөөлнө.”

Төрөөс ажлын байрны тохируулгатай холбоо хууль, дүрмийг шинэчлэн сайжруулах чиглэлээр дараах ажлууд хийгдэж байна.

- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүсийн эрхийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулагдаж байгаа бөгөөд “тохирох хэрэглэгдэхүүн” гэснийг “боломжит тохируулга” гэж өөрчлөн доторх агуулгыг илүү нарийвчилсан. Тус хуулийн төсөл батлагдсанаар тохирох хэрэглэгдэхүүн гэсэн нэр томъёотой бүх хуульд даган өөрчлөлт орох юм.
- Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай хуульд “боломжит тохируулга”-ыг ерөнхий байдлаар тусгаж байгаа нь сурах орчин, ажлын байр, гадаах орчин гээд бүх зүйлд хамааралтай тул тусд нь “ажлын байрны тохируулга” гэсэн тодорхойлолт гарахгүй. Учир нь “Хууль тогтоомжийн тухай хууль”-р аливаа хуульд орсон нэг агуулга өөр бусад хуульд давтагдан ордоггүй, ингэсэн тохиолдолд хуулийн давхардал гэж үздэг.
- Конвенцын суурь үзэл баримтлал болох түгээмэл загвар бүхий нийгэмд

хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэд бусдын адил бие даан амьдрах нөхцөл боломж бүрдүүлэхэд чиглэсэн “Саадгүй байдал, хүртээмжийн тухай” анхдагч хуулийн төслийг боловсруулж байна. Хуулийн төсөл болон Хууль, тогтоомжийн тухай хуульд заасан холбогдох баримт бичгийн төслүүдийг боловсруулсан. Энэ хүрээнд хуулийн төслийг төрийн бус байгууллагад 4 удаа хэлэлцүүлээд байгаа бөгөөд холбогдох Барилга, хот байгуулалтын яам, Зам, тээврийн хөгжлийн яам, Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам, Нийслэлийн Засаг даргын Тамгын газар зэрэг төрийн байгууллагын төлөөлөлд хэлэлцүүлж, хэлэлцүүлгийн явцад гарсан санал, зөвлөмжийг хуулийн төсөлд тусган ажиллаж байна. Мөн холбогдох яамд руу үзэл баримтлалын төслийг хүргүүлэн батлуулж, Засгийн газрын хуралдаанаар хэлэлцүүлэхээр ажиллаж байна.

- Дээрх хуулийн төсөл нь 6 бүлэг, 21 зүйлтэй бөгөөд хууль батлагдсанаар нийтийн тээврийн хүртээмж, барилга байгууламж, авто зам, замын байгууламжийн хүртээмж, мэдээлэл, харилцаа холбооны хүртээмж, үйлчилгээний хүртээмж гэсэн 4 төрлийн хүртээмжтэй уялдсан асуудлыг зохицуулах юм.
- ХНХЯ, ЖАЙКА байгууллагын төслийн хүрээнд ажлын байрны тохируулгын шалгах хуудас гаргахаар төлөвлөж байна.

4. АЖЛЫН БАЙРНЫ ТОХИРУУЛГАГҮЙ АЖИЛ ЭРХЛЭЛТИЙН ҮР ДАГАВАР

Эмэгтэйчүүд бид өөрсдийн ажлын мэдлэг, туршлага дээр үндэслэн, санаа бодлоо солилцох, хэлэлцэн зөвшилцөх замаар хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдэд боломжит тохируулгагүй ажил эрхлэлтээс үүсч буй үр дагаврыг дараах байдлаар тодорхойлсон болно. Эдгээр нь:

- Тухайн ажлын байранд тогтвортой ажиллаж чадахгүй, ажлаас гарах/ халагдах.
- Хөдөлмөрийн бүтээмж бага, улмаар цалин хөлс буурах
- Илүү цагаар ажиллах (илүү цагийн хөлс тооцдоггүй, эрүүл ажиллагсадтай адил

- шаардлага тавьдаг)
- Гэр бүл болон өөртөө зарцуулах цаг, зав багасах/эсвэл огт завгүй болох
 - Ажлаас авах сэтгэл ханамж буурах, өөртөө итгэлгүй болох
 - Өөрийн хүссэн, сонирхсон/мэргэжлийн ажлаа хийж чадахгүй байх
 - Ажлын хамт олон төвөгшөөх, залхах, ялгаварлах
 - Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүн ажил хийж чаддаггүй гэсэн харалган ойлголтын нийгэм, олон нийтэд төрүүлэх
 - Өөрийгөө хөгжүүлэх, мэдлэг, ур чадвараа дээшлүүлэх, ахиж дэвших боломжууд хаагдах/хязгаарлагдах
- Сонгосон кейсүүдтэй хийсэн ярилцлагын үр дүн бидний дээр дурьдсан үр дагавруудыг нотлон харуулсан ба кейсүүдийг дэлгэрэнгүйгээр дор харуулав.

Кейс 1. Ажлын байрны материалаг тохируулга ба мэргэжлийн дагуух ажил эрхлэлт

Б. У, 39 настай. Нөхөр 2 хүүхдийн хамт амьдардаг. Полмилет гэсэн өвчний оноштой. Дээд боловсролтой, нягтлан бодогч мэргэжилтэй. Б.У нь 2007 онд нягтлан бодогч мэргэжлээр дээд сургуулиа төгсөөд “Серж интернейшнл”-д кассчинаар ажилд орж, ажлын гараагаа эхлүүлсэн байна. Тухайн байгууллагад нэг жил ажиллаж байгаад жирэмсэн болсон тул ажлаасаа гарчээ. Ажлаас гарахад нөлөөлсөн нэг зүйл нь хүртээмжгүй ажлын байр байсан гэж тэрээр тайлбарлаж байна. Төрсний дараа 2010 оноос Оюу толгой ХХК-д мэдээллийн ажилтнаар анх ажилд ороод, одоо компанидаа даргын туслахаар ажиллаж байна. Мэдээллийн ажилтнаар ажиллаж байсан багийг багаар нь татан буулгаж өөр ажлын байр луу шилжүүлсэн учраас өөр албан тушаал дээр ажиллах болжээ.

Одоогийн ажиллаж буй байгууллагад нь ажлын байрны тохируулга маш сайн байдаг гэж тэрээр онцолж байна. Тодруулбал, гаднаас ажил байр луу орох налуу замтай, жижиг босготой тэрүүгээр өөрөө тэргэнцэртэйгээ гарч чаддаг, лифт хүртэл шат довжоо байхгүй шулуун замтай. Лифтэнд ороход товчнууд нь тэргэнцэртэй хүнд тохирсон доор байдаг төдийгүй аюулгүйн бариултай. Тэргэнцэртэй явахад чөлөөтэй зайтай. Принтер нь том учраас юм хэвлэхэд жаахан тээглэдэг ч асуудал үүсгээд байдаггүй. Цай кофены хэсгийн бүх зүйл нь тэргэнцэртэй хүн хүрч болохоор тохируулгатай. Харин ариун цэврийн өрөө нь тохируулгагүй байсныг хүний нөөцийн ажилтандаа хэлж стандартын дагуу болгуулсан байна (суултуурын 2 талын бариул, угаалтуур, гарын цаасны тогтоогч, гар хатаагчийн өндөр, толь зэрэг).

Түүний ажлын өрөө 2 давхарт байрладаг өгөөд лифтээр гараад давхар луу орох хаалгыг ID уншуулж нэвтэрдэг. Энэ нь түүнд ажлын өрөөндөө хүрч очиход тулгардаг гол бэрхшээл болдог байна. Түүний гарын хүч сул учраас хүнд хаалгыг өөрөө татаж дийлдэггүй, хаалганд гараа гэмтээхээс айддаг. Орох хаалгыг нээхийн тулд заавал хүн хүлээж хүний тусламж дэмжлэг авч дотогш нэвтэрдэг. Тиймд мэдрэгчтэй хаалга эсвэл хажуу тийшээ гулсдаг хаалгаар сольж өгөх саналыг хүний нөөцийн хэлтэстээ нэг жилийн өмнө хүргүүлсэн боловч шийдвэрлэгдээгүй байна. Шийдвэрлээгүй шалтгаан нь техникийн асуудлаас болсон гэж хариулт өгсөн бөгөөд удахгүй сольж өгнө байхаа гэж боддог..

(Ажил эрхэлдэг, тэргэнцэртэй эмэгтэйтэй хийсэн ярилцлагаас)

Кейс 2. Ажлын байрны тохируулга ба эрүүл мэндийн зардал

Р.Э, 54 настай, ам бүл 4. Бүрэн дунд боловсролтой, сул харааны бэрхшээлтэй. УБ хотын Баянгол дүүрэгт амьдардаг. “Best massage 1” төвийн бариач, энэ төвд 10 жил ажиллаж байна.

Тэрээр сул хардаг нэг нүд болон утасны камерныхаа тусламжтайгаар автобусны хаягийг хараад нийтийн тээврээр үйлчлүүлж чаддаг байна. Э гэрээс ажил руугаа явах үедээ ойролцоогоор 1,5 цаг зарцуулдаг бөгөөд гарцаар гарахдаа хүн дагаж гардаг байна. Харин хараагүйчүүдийн төвийн дэргэд байрладаг өөрийн ажлын байр руугаа явахдаа дуут гэрлэн дохионы тусламжтайгаар төв замын гарцаар өөрөө гарч чаддаг байна. Өмнө нь уг төв замын гэрлэн дохио бусад гэрлэн дохиотой адил байсныг хөгжлийн бэрхшээлтэй хүмүүстэй ажилладаг ИНБ-ууд нөлөөллийн ажил хийсний үр дүнд дуут гэрлэн дохиотой болгосон байна.

Э нь ажлын байрны материаллаг тохируулга байхгүйгээс (хана дагасан бариул байхгүй, үйлчлүүлэгч хувцсаа солих үүдний өрөө зай муутай, бие засах өрөөны гадаа хаалга болон эрэгтэй эмэгтэй бие засах өрөөний хаалга хоорондоо маш ойрхон байрладаг) болж үйлчлүүлэгч нартай мөргөлдөх, хоорондоо мөргөлдөх, хаалга мөргөх зэргээс болж жижиг гэмтэл авч байжээ. Үүнээс болж гэрийнхэн нь санаа зовж түүнд болгоомжтой байхыг хүүхдүүд нь байнга сануулж хэлдэг болсон байна.

Түүний бариа хийдэг газрын зарим кабин нь цонхтой, зарим нь цонхгүйгээс тэрээр агаар дутагдалд ордог байна. Түүний ажиллаж буй барианы газар дотроо угаалгаа хийдэг (толгойны алчуур угаах) учраас чийг их татдаг, чийг нь кабин руу орохоор ханын цаас хуурдаг, хүмүүсийн арьс чийгтдэг. Үүнээс болж маш их хөлөрдөг учраас ажлаас гарахад даарч ханиад томуу их тусдаг. Агаарын солилцоо байхгүй учраас маск зүүсэн хэдий ч өвлийн улиралд үйлчлүүлэгч нараас ханиад, амьсгалын замын халдвар авдаг байна. Цалингийн 2 хувь орчим буюу 50,000 төгрөг эм тарианд зарцуулдаг.

2020 онд агааржуулалтын системийг байгууллагын зүгээс тавьсан хэдий ч хараагүй бариачид агааржуулалтын системийн дуунаас төвөгшөөгөөд унтраадаг. Уг нь стандартын дагуу байнга ажиллуулж байх шаардлагатай хэдий ч зарим бариачид өөрсдөө унтраачихдаг. Захиргааны зүгээс ажилчдад “битгий унтраагаарай” гэж удаа дараалан сануулж, хэлдэг ч унтраалга бариачдын амралтын өрөөнд байдаг болохоор хэн ч унтраах боломжтой ажээ.

Э-ийн ажлын байрны гадна талд борооны дараа тогтоол ус их тогтдог, шавхаа ихтэй байдаг учраас тэнд ажилладаг хүмүүс ус шавхайг туулж гарч гутал, хувцсаа муухай болгодог байна. Мөн түүний ажлын байрны гадаах шат нь бариул болон хашлага байдаггүй учраас халтирч унах, гэмтэх эрсдэлтэй учирдаг байна. Тиймээс Энхжаргал өөрсдийн аюулгүй байдал болон эрүүл мэндийнхээ төлөө гадаад орчны тохируулгын талаар ажил олгогч нартаа хандаж санал хэлж байсан ч хөрөнгө мөнгөний асуудлаас болж энэ байдал нь хэвээр байсаар байна.

Энэ нь Монголын Хараагүйчүүдийн Үндэсний холбооны дэргэдэх Best massage төвийн 1 ба 3 дугаар төвийн захирлын тайлбарлаж байгаагаар байгууллагын гаднах тохируулгын хамгийн тулгамдаж байгаа асуудал байна. Зуны улиралд нэн ялангуяа хүндрэлтэй байдаг. Бид харахгүй учраас ус, шавхай туучаад л гардаг. Хараагүйчүүдийн холбооны байрны ойр орчим бол үйлдвэрийн газар буюу төрийн өмч гэж явдаг учраас төрөөр уг асуудлыг шийдүүлэхийн тулд тендерт хэд хэдэн удаа орсон. Нэг удаа төсөв авсан боловч цар тахалын үе таарч хийж чадаагүй төсөв буцаагдсан байна. Цаашид Баянгол дүүргийн 26-р хороотой хамтран энэ ажлыг шийдүүлэх талаар гарц хайж байна.

Шатны бариулын асуудал бол ажил олгогчийн 100% үүрэг, хариуцлагатай холбоотой байна. Өмнө нь нэг компанитай гэрээлж шат хийлгэсэн боловч төсөв мөнгөө буруу тооцоолж хийснээс болж шатыг бариулгүй хийлгэсэн байна.

(Ажил эрхэлдэг, харааны бэрхшээлтэй эмэгтэйтэй хийсэн ярилцлагаас)

Кейс 3. Ажлын байрны материаллаг бус тохируулга ба хамт олны ажлын ачаалал

Хэлтсийн дарга Д.Г, 48 настай, эмэгтэй. Нийслэлийн Бизнес Инноваци хөгжлийн газрын захиргаа, төлөвлөлт, санхүүгийн хэлтсийн даргаар 7 дахь жилдээ ажиллаж байгаа. Түүний шууд удирдлага дор 7 албан хаагч ажилладаг. Тэдгээрийн нэг нь хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан байсан.

Ажил горилогч хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй Э нь тухайн байгууллагын удирдлагад ажилд орох хүсэлтээ өөрөө гаргасан бөгөөд байгууллагын дарга түүнийг инноваци хөгжлийн газрын захиргаа, төлөвлөлт, санхүүгийн хэлтэст ажилд авахыг хэлтсийн даргад үүрэг болгожээ. Хэлтсийн дарга өмнө нь хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй ажиллаж байсан туршлага байгаагүй. Удирдлагын шийдвэрийн дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй шинэ ажилтанг сул байсан мэдээлэл технологийн (IT) мэргэжилтний ажлын байранд ажиллуулсан байна. Гэвч 6 сар гаруйн дараа шинээр ажилд авсан хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйг ажлаас нь чөлөөлсөн байна. Учир нь ажил эрхэлж буй эмэгтэй бакалаврын дипломгүйгээсээ төрийн албаны зөвлөлийн шалгалтад тэнцээгүй байна.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтанг ажиллуулах хугацаанд ажил олгогчийн зүгээс түүний ажлын байрны тодорхойлолтод нь дүн шинжилгээ хийж материаллаг бус зохицуулалт хийх боломжийг олж хараагүй, хөдөлмөрийн хууль, төрийн байгууллагын хүний нөөцийн журмыг яг таг дагах ёстой гэдэг зарчмаар явж байсан. Үүний улмаас өөрийнх нь хариуцсан хэлтэс учраас өөртөө илүү их ачааллыг нэмж бий болгосон байна. Тухайлбал, тэрээр тухайн ажилтан дээр өөрөө очиж гүйцэтгэх ажлыг нь тайлбарладаг, гүйцэтгэж чадахгүй байгаа техникийн ажлуудыг нь өөр хүн гүйж янзлуулдаг байсан. Мөн ажлаа хийж чадахгүй хүн ажилд авлаа, өөрт нь таарсан ажилд оруулах хэрэгтэй, харилцахад их хүнд байна гэх мэт тухайн ажилтны талаарх хамт олны гомдол, саналыг сонсох, хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнийг ойлгож, зохицож ажиллахыг хичээх хэрэгтэй гэж хамт олондоо хэлж, тайлбарлах байдлаар зохицуулалт хийдэг байжээ. Мөн тухайн ажил эрхэлж буй эмэгтэйг дипломтой болгохын тулд өөрийнх нь төгссөн сургуулийн удирдлагатай уулзаж учир байдлыг нь танилцуулах зэргээр цаг гаргаж байсан байна.

(Ажил олгогчтой хийсэн ганцаарчилсан ярилцлагаас)

Кейс 4. Ажлын байрын тохируулга ба хөгжих, дэвжих боломжийн хязгаарлалт

Э, 32 настай, нөхөр хоёр хүүхдийн хамт амьдардаг. 2009 онд 29-р сургууль, 2014 онд Гурван эрдэнэ дээд сургууль, 2017 онд МУБИС-ийг тус тус дүүргэсэн. 2014 оноос хойш 29-р сургуульд 8 жил туслах багш, 9 дэх жилдээ үндсэн багшаар ажиллаж байна. Төрөлхийн сонсголын бэрхшээлтэй бөгөөд дохионы хэлээр бусдын адил нийгэмших, ажиллаж амьдрахыг хүсдэг.

Тэрээр математикийн багш мэргэжлээрээ ажиллах чин хүсэлтэй боловч сургуулийн нөхцөл байдал, сонсголтой багш нарын хандлага байр суурь, дэмжлэг, туслалцаагүй байсан учир 8 жил туслах багшаар ажиллаж байна.

Энэ хугацаанд ганцхан удаа бага ангийн үндсэн багш олон хоногоор эмнэлэгт хэвтэх болж тэрээр багшийн ажлыг орлон ажиллах боломж гарч, удирдлага, хамт олныхоо илтгэлийг алдахгүйн тулд маш хариуцлагатай ажилласан байна. Ингээд 3 сарын дараа 2-р ангийн багшийн орон тоо гарч өмнөх цөөхөн хоногт хариуцлагатай ажилласныг нь удирдлага үнэлж түүнд итгэл найдвар өгч бага ангийн багшаар ажиллуулахаар болжээ. Түүний хувьд албан тушаал ахисан баяртай сайхан цаг үе байсан боловч энэ албан тушаал дээр ажиллаж эхлэсэн анхын өдрөөс л хамт олны зүгээс тааламжгүй харилцах, сөрөг хандлага илт нэмэгдсэн байна. Тухайлбал, түүнийг багшилж чадах юм уу, сонсохгүй байж яаж хүүхдүүдийн эцэг эхтэй харьцах вэ, хөтөлбөр боловсруулж чадах уу гэх мэтээр үл ойшоох, хүндлэх байдлаар дарамталж, цаашид илүү сайн ажиллах, хөгжих хүсэл эрмэлзлэл, зорилгыг нь мохоож эхэлсэн байна.

Сургуулийн бүх түвшин хурал, цуглаан, тэмцээн уралдаан нь албан ёсны хэлмэрчгүй явагддаг учраас Э болон бусад сонсголгүй багш нар сонсголтой багш нараа царайчлах, аливаа олон нийтийн ажилд оролцох бүрд хэн нэгний хараат байдалтай ажилладаг байна. Мөн тэрээр гадуур зохион байгуулагдаж буй олон нийтийн болон нийслэл, дүүргийн сургалт семинарт хамрагдаж чаддаггүй байна.

Учир нь дохионы хэлний хэлмэрчгүйгээс болж өөрийгөө хөгжүүлэх боломж нь хязгаарлагдсаар иржээ. Түүний ажилладаг сургуульд хамрагдаж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй хүүхдүүдийн дийлэнх нь сонсголгүй/сонсголын бэрхшээлтэй хүүхдүүд суралцдаг.

2018 онд сонсголгүй багш, сурагч нарын санаачлага, хүч хөдөлмөрөөр завсарлагааны хонх дуугарахыг анивчиж мэдэгддэг болгож, гамшгийн үед ашиглаж болохуйц анивчдаг гэрлэн дохиог анги, танхим, коридор бүрт байршуулсан боловч сүүлийн жил гаран хугацаанд тэдгээрийг ажиллуулахгүй байгаа ажээ. Эдгээр тохируулгыг хэвийн ажиллуулах хүсэлтийг сургуулийн захиргаанд сонсголын бэрхшээлтэй багш нар удаа дараа тавьж байсан боловч шалтаг, шалтгаан тоочиж, хайхрамжгүй хандсаар өнөөг хүрчээ. Энэ нь сонсголгүй хүүхэд болон сонсголгүй багш нар нүдээрээ бүх мэдээллийг авахад шууд ялгаварлалтыг илэрхийлж буй хамгийн бодиттой жишээ гэж ярилцлага өгсөн багш шүүмжилж байна.

(Ажил эрхэлдэг, сонсголын бэрхшээлтэй эмэгтэйтэй хийсэн ярилцлагаас)

4. ДҮГНЭЛТ, ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Цөөн боловч зорилттой кейсийн ярилцлага, гол мэдээлэгч нартай хийсэн ярицлага, баримтын судалгаанд үндэслэн бид дараах дүгнэлт хэлцэмжийг нэгтгэн хийж байна. Үүнд:

Асуудал 1: Ойлголт, мэдлэгийн хомсдол ба ажлын ачаалал

- Ажил олгогчид болон ажил хөдөлмөр эрхэлж буй хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийн аль аль нь “Ажлын байрны боломжит тохируулга” “Тохирох хэрэглэгдэхүүн”-ий талаар мэдлэг мэдээлэл хомс, ойлголтгүй байна.
- Ажлын байрны тохируулгагүйн улмаас гарч буй үр дагавартай тэмцэх дүрэм, журам, стандарт аль ч түвшинд тодорхойгүй байна. Ажлын байрны тохируулгын талаарх мэдлэг, ойлголт нэвтрээгүйн улмаас ажил олгогчын зүгээс болон байгууллагууд ажлын байрны тохируулгын талаар санал, гомдол авах механизм, дүрэм, журам батлаагүй ихэвчлэн явцын дунд боломж гарсан үед тохируулга хийх байдлаар ажиллах эсвэл огт хийхгүй орхиж байна.
- Ажил хөдөлмөр эрхэлдэг хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд ихэвчлэн өөрөө хөөцөлдөж санал тавьж, асуудлаа шийдвэрлүүлэх, хэрэв чадахгүй бол тухайн байдалдаа дасан зохицож ажилласнаас эрүүл мэндийн хувьд хохирч, улмаар эрүүл мэндийн зардал нь нэмэгдэж байна.

Асуудал 2: Ялгаварлан гадуурхалтад өртөлт ба ажил эрхлэлтээ зогсоох

- Ажил олгогчид болон хөдөлмөр эрхлэгч хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүд ажлын байрны тохируулгын талаар мэдээлэлгүй байгаагаас ажлын байраа алдах, ажлын байран дээрээ хамт олны зүгээс ялгаварлан гадуурхалтад өртөх асуудлыг үүсгэсэн байна.
- Хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах, ажлын байранд тохирох эсэхийг шалгах, мөн ажлын байрны тохируулга хийх хэрэгтэй эсэхийг огт судлалгүйгээр ажилд авснаас тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй ажлын байрандаа ялгаварлан гадуурхалтад өртсөн байна.
- Ажлын байрны тохируулгагүйгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйг ажилд авах, мөн тохируулга, дүрэм журам дагаагүй нь ХБИ-ийн талаар цаашид тухайн байгууллагад төдийгүй нийгэмд буруу ойлголт төрүүлэх сөрөг үр дагавар үүсгэдэг байна. Тухайлбал, хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтантай хамт нэг өрөөнд ажиллаж байсан хүмүүс нь түүнийг төвөгшөөж, хамт ажиллахаас залхаж эхэлсэн байна. Хэдийгээр хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнд өөрт нь хэлэхгүй, хэт ялгаварлан гадуурхаад байгаа нь харагдахгүй ч гэсэн удирдлага, ажил олгогчид хамт ажилладаг хүмүүсээс гомдол мэдүүлдэг байжээ (ажлаа хийж чадахгүй хүн ажилд

авлаа, өөрт нь таарсан ажилд оруулах хэрэгтэй, харилцахад их хүнд байна гэх мэт). Байгууллагын хүрээнд болон олон нийтэд буруу ойлголтыг төрүүлсэн (бусад хэлтсийнхэн уг ажил олгогчийг ХБИ-ийг халсан гэж буруутгасан, ХБИ ажил хийж чадахгүй шүү дээ гэх мэтээр ярьсан) байна.

- Хамт ажиллаж буй хүмүүс үл тоох, хамтран ажиллах тохиолдолд өөрийн ажлаа хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйд үлдээх, шаардлага тавихад элдвээр хэлэх, бусдад түүнийг буруу ойлгуулах, ялгаварласан харилцаа үүсгэсэн байна.
- Хөгжлийн бэрхшээлгүй багш ажлын шаардлагын дагуу хөгжлийн бэрхшээлтэй багшийн удирдлага дор ажиллах, тухайлбал туслах багшаар ажиллахыг үл тэвчих хэлбэр гэсэн байдлаар хандаж зориуд санаатайгаар заавар, зөвлөмж, ажлын шаардлагыг нь эсэргүүцэх тохиолдол гаргасан байна.

Асуудал 3: Сэтгэл санааны гутрал ба хөдөлмөр эрхлэлтээс шахагдах

- Тохируулгатай ажлын байр бий болоогүйгээс ажлаа тогтвортой үргэлжлүүлэн хийх боломжгүй, ажлаас гарсан тохиолдол байна. Ажлын байрны тодорхойлолтод дүн шинжилгээ хийж боломжит материаллаг бус тохируулгыг ажил олгогчтой илүү сайн ярилцах байсан ч тухайн үүргийг гүйцэтгэхэд шаардлагатай тохируулгын талаар ажил олгогч болон ажилтан аль аль нь ямар ч мэдлэггүй байснаас үр дүнтэй зохицуулалт хийж чадаагүй байна. Тухайлбал, техник тасалдах, интернэт сүлжээ гацах гэх мэт асуудал гарахад тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан энгийн эрүүл ажилтан шиг яваад янзлах ямар ч боломжгүй байсан, үүнийгээ боломжит тохируулгаар хэрхэн шийдвэрлэх талаар мэдлэг ойлголтгүй байжээ.
- Ажилгүй болсноор сэтгэл санааны хувьд гутралд орсон байна. Ажилгүй болсон учраас ажил олгогч руугаа согтууруулах ундаа уусан үедээ тогтмол залгаж, ажилгүй хэцүү байгаагаа хэлж, хэд хэдэн удаа дарамтласан байна. Ажил олгогчийн зүгээс тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй байгууллагынхаа

вэб хөгжүүлэлтийг маш сайн хийж байсан гэж магтдаг байсан ч цаашид ажлаа үргэлжлүүлэн хийж чадаагүй байна.

- Хөдөлмөрийн бүтээмж муудсан. Үндсэн гол ажил болох техникийн ажлыг хийж чадахгүйгээс болоод өдөр тутмын ажлын бүтээмж нь буурч эхэлсэн байна. Үүнээс болж өөртөө итгэх итгэлгүй болж эхэлсэн. Дээрх ажлаа хийж чадахгүй байгаагаас болж илүү цагаар ажлаагүй, харин ажлын байран дээрээ хий дэмий суух, вэб хөгжүүлэлтийн хүрээнд хийж буй ажилдаа илүү цаг гаргаж, техникийн ажилд төдийлэн оролцох хүсэлгүй байдлаар ажлын бүтээмж нь буурч байсан байна.

Асуудал 4: Ажил олгогч зүгээс хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан авахаас төвөгшөөх

- Ажлын байрны тохируулгыг хэрхэн хийх, энэ талаар ойлголт, мэдлэггүй байгаагаас ажил олгогч өөрөө сэтгэлийн дарамтад орсон төдийгүй түүний нэр хүндэд уг байдал сөргөөр нөлөөлсөн, мөн өөрийнх нь ажлын ачаалал нэмэгдсэн зэрэг үр дагавар илэрсэн байна. Ажил олгогч нь ажлын байрны тохируулгын талаарх ямар ч мэдлэг, мэдээлэлгүй байсан учраас тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй ойлголцохын тулд өөрөө ажлын байран дээр нь очиж гүйцэтгэх ажлыг нь тайлбарладаг, гүйцэтгэж чадахгүй байгаа техникийн ажлуудыг нь өөр хүн гуйж янзлуулах зэргээр өөртөө болон хамт ажилладаг ажилтнуудад нэмэлт ачаалал бий болгож байсан байна. Тухайн ажилтны талаарх хамт олноос гаргаж буй гомдол, санал нь ажил олгогчийг давхар дарамтад оруулсан байна. Мөн бусад хэлтсийнхэн уг удирдах ажилтанг хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг халсан гэж буруутгаж байснаас тэрээр дарамтанд орж, нэр хүндэд нь сөрөг нөлөө үзүүлсэн байна.

Асуудал 5: Хөгжих, дэвжих боломжууд хязгаарлагдах

- Математикийн багш хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэй эзэмшсэн мэргэжлээрээ ажиллах хүсэлтэй ч сургуулийн нөхцөл байдал, хөгжлийн бэрхшээлгүй багш нарын хандлага байр суурь, дэмжлэг, тусалцаа байхгүйгээс 8 жил туслах багшаар ажилласан. Богино

хугацаанд хүний оронд үндсэн багшаар ажиллаж ажлын ур чадвараа харуулж чадсан. Улмаар орон тоо гарахад үндсэн багшаар ажиллаж эхэлсэн боловч хамт олон, өөрийн шууд удирдлага лор ажилладаг туслах багшаар таагүй хандлага илэрдэг, цаашид идэвхтэй ажиллах хүсэл зоригийг мохоох болсон байна.

- Байгууллагын хурал, цуглаан, тэмцээн уралдаан нь албан ёсны хэлмэрчгүй явагддаг учраас сонсголгүй багш нар нь сонсголтой багш нараа царайчлах, аливаа олон нийтийн ажилд оролцох бүрд хэн нэгний хараат байдалтай ажиллаж байна. Мөн ийм тохируулга хийгддэггүйгээс тэд сургуулиас гадуурх чадавх дээшлүүлэх аливаа арга хэмжээнүүдэд хамрагдаж, өөрийгөө хөгжүүлэх боломжгүй болдог байна.

Асуудал 6: Илүү цагаар ажиллах, ачаалал нэмэгдэх, хөдөлмөрийн мөлжлөгт өртөх

- Ажил эрхэлж буй сонсголын бэрхшээлтэй багш 8 жил туслах багшаар ажиллах хугацаандаа гэр бүлтэйгээ цагийг өнгөрөөх, амрах цаг тун бага, маш олон удаа илүү цагаар суух, гэртээ шөнийн цагаар ажиллаж байсан байна. Мөн түүнийг жирэмсэн байх хугацаанд ажлын ачааллаа даахгүй доошоо цус алдаж, үр зулбах хүртэл эрсдэлд хүрсэн байхад нь “баашилж байна” гэж хайхрамжгүй хандаж байсан талаар кейсээр сонгогдсон эмэгтэй онцолж байв.
- Олон жил үндсэн багшаар ажиллаж буй сонсголгүй багш хариуцлагатай жижүүр багшийн ажлаас чөлөөлөгдөх хүсэлтийг уламжилснаар 4 сонсголгүй үндсэн багш хариуцлагатай жижүүр багшийн ажлаас чөлөөлөгдөөд 3 жил болж байгаа боловч дотоод дүрэм журам дээрээ шинэчлэн оруулаагүйгээс болж үе үеийн удирдлага солигдох бүрд тайлбар хийх шаардлага гарсаар байна. Мөн баяр ёслол, онц нөхцөл байдлын үед хариуцлагатай жижүүрт гарах тохиолдол байдаг. Хариуцлагатай жижүүр багшийн үүрэгт ажил тухайн өдрийн 13 цагийн турш гадна дотно бүхий үйл ажиллагаанд хяналт тавьж эрсдэлээс урьдчилан сэргийлэх, асуудал гарахад даруй арга хэмжээ авах, мэдэгдэх үүрэгтэй. Дохионы хэлмэрчгүй

ийм орчинд сонсголын бэрхшээлтэй хүн ажиллахад нөхцөл асуудалтай байдаг. Жишээ нь, асуудал гарсан тохиолдолд түргэн тусламжийн эмнэлэг юм эсвэл цагдаа дуудах, мэдүүлэг өгөх зэрэгт сонсголгүй хүн яаралтай арга хэмжээ авч чадахгүй цаг алдах, сонсголтой хүмүүсээс заавал туслалцаа авах хэрэгтэй болдог. Үйл ажиллагаагаа дохионы хэлмэрчийн хамт бүрэн төгс явуулдаггүй үед харилцаанаас үүдэлтэй олон янзын асуудал, мөн хариуцлага яригддаг. Сонсголгүй хүн хариуцлага хүлээж чадахгүйдээ бус ажиллах нөхцөл бүрэн хангагдаагүйд гол шалтгаан оршиж байна.

- Олон жил үндсэн багшаар ажиллаж байгаа сонсголгүй багш хуулийн дагуу албан хүсэлт гарган 7 хоногт 19 цагийн хичээл заах нормыг богиносгон 16 цаг болгосноос хойш 6 жил өнгөрч байгаа ч байгууллагын дотоод дүрэмдээ шинэчлэлтийг саяхан хийж тусгасан байна. Гэтэл туслах багшаар ажиллаж байгаа сонсголгүй багш нар уг зохицуулалт, нөхцлийг хуулийн дагуу бүрэн ашиглаж чадахгүй байна. Учир нь дотоод журам дээр тусгасан ч хэрэгжүүлэлт хангалтгүй хэвээр байна.

5. САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Эмэгтэйчүүд бид, өөрсдийн хийсэн чанарын кейс судалгааны үр дүн, нотолгоонд тулгуурлан хөгжлийн бэрхшээлтэй эмэгтэйчүүдийг ажлын байрны тохиргоотой нөхцөлд ажил, хөдөлмөрөө сэтгэл хангалуун, аюулгүй, тайван хийх нөхцөлийг бүрдүүлэх, үүсч буй аливаа сөрөг үр дагавруудыг арилгах үүднээс үндэсний болон байгууллагын түвшинд дараах арга хэмжээ, үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлэх санал, зөвлөмжийг гаргаж байна. Үүнд:

А. Үндэсний түвшинд:

1. Олон улсын туршлагад нийцүүлэн “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний ажлын байрны тохируулга”-ын талаарх тодорхойлолтыг үндэсний холбогдох бодлогын баримт бичгүүдэд нарийвчлан оруулах; Тухайлбал, одоо бэлтгэж буй “Саадгүй байдал, хүртээмжийн тухай” хуулийн төсөлд оруулсан байх.
2. Холбогдох хууль/дээр дурьдсан хуулийн төсөлд, i) гадаад орчин, ii) дотоод орчин

- болон iii) тухайн ажлын байран дээрх гэсэн гурван төрөлд хийгдэх ажлын байрны тохируулгын санхүүжилтийн эх үүсвэр, дэмжлэгийн хэлбэрийг тодорхойлох;
3. Ажлын байрны тохируулга бий болгож, хөгжүүлсэн ажил олгогч, ажлын байранд тусгайлан олгох урамшууллын тухай журам боловсруулан, хэрэгжүүлэх. Уг журамд, тухайн хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан/ажилчны хэрэгцээг үнэлж тохируулгыг тодорхойлсны үндсэн дээр олгох санхүүжилтын ялгаатай хувилбарыг тодорхой тусгасан байх;
 4. Ажлын байрны тохируулгын жагсаалт, өвчин, оношийн талаар энгийн товч тайлбар, тохируулга үүсэх нөхцөл байдал ба түүнийг шийдвэрлэх шийдэл, ХБИ-ийг ажилд сонгон шалгаруулах явцаас эхлээд ажлын байрны тохируулга тодорхойлох, хүсэлт гаргах, хэрэгжүүлэх зэрэг шат дараалалтай алхмуудыг хэрэгжүүлэхэд хөгжлийн бэрхшээлтэй ажилтан/ажилчин болон ажил олгогчийн мэдвэл зохих нийтлэг асуулт, харилт, хуулийн тусгай зүйл заалт бүхий мэдээллийг нэг дор бүрэн агуулсан мэргэжлийн цогц гарын авлага боловсруулан, ашиглах; ХНХЯ, ЖАЙКА байгууллагын төслийн хүрээнд одоо бэлтгэгдэж буй ажлын байрны тохируулгын шалгах хуудастай уялдуулах.
 5. Job coach гэсэн англи нэршлийг одоогоор “Ажлын байрны дадлагажуулагч” гэж орчуулан ашиглаж байна. Энэхүү нэр томъёо нь шууд үгчлэн орчуулбал зөвхөн ур чадварын дадлагажуулагч мэт ойлгогдож байгаа бөгөөд холбох шинээр боловсруулж буй хуульд нарийн тайлбартай оруулах хэрэгтэй байна.
 6. “Ажлын байрны дадлагажуулагч” мэргэжлийн боловсон хүчин бэлтгэх хөтөлбөртэй болох, хөгжлийн бэрхшээлийн нөхөн сэргээлтийн итгэмжлэгдсэн зөвлөх бэлтгэх мэргэжлийн магистрын хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх;
 7. Нийгмийн ажилтан, сэтгэл зүйч нарт “Ажлын байрны дадлагажуулагч” мэргэжлийн хичээлээс сонгон үзэх боломж олгох, уг хичээлийг амжилттай судалсан тохиолдолд хөгжлийн бэрхшээлтэй хүнтэй ганцаарчлан ажиллах эрхийг олгож, ажлын байр шинээр нээх;
 8. Дотоод ажлын орчинд хийгдсэн байгаа материаллаг тохируулгын ажиллагаа болон хэрэгжилтэнд хяналт-үнэлгээ хийх тогтолцоог Засгийн газрын холбогдох чиг үүргийн яам, агентлаг бий болгох, нэвтрүүлэх. Тухайлбал, сонсголын бэрхшээлтэй хүүхэд сургадаг сургуулийн байгууламж, дотоод орчинд анивчдаг дохио байсаар байхад тогтмол асааж ашиглахгүй байгаагаас сонсголгүй багш, суралцагч хүүхдүүдийн аюулгүй байдал, эрсдэл нэмэгдэж байна.
 9. Тохируулга хангаагүй, бэлэн байгаа орчны тохируулгыг ашиглаж, хэрэглээгүй эсвэл материалаг бус тохируулга хийгээгүй тухайлбал, илт ёс зүйгүй харилцаж ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь хандлага харилцаагаараа саад болж хохироосон нөхцөлд байгууллагын удирдлага, хамт олонд зохих арга хэмжээ, хариуцлага тооцох тогтолцоог журамлан, хэрэгжүүлэх.
- Б. Байгууллагын түвшинд:**
1. Ажлын байрны материаллаг бус тохируулга тухайлбал, сонсголын бэрхшээлтэй ажилтан/ажилчинтай байгуулж буй хөдөлмөрийн гэрээг дохионы хэлээр тайлбарлах, тэднийг санал гомдлоо мессежээр илгээх; харааны бэрхшээлтэй ажилтан/ажилчинд өдөр тутмын харьцаанд үзэгдэх орчны талаарх мэдээллийг хамт олон, ялангуяа хамтран ажиллагсад нь хүргэх зэрэг нарийн тохируулгын талаар мэдээллийг бэлтгэн, хүргэх талаар байгууллагын дүрэм, журам болон удирдах ажилтны ажлын байрны тодорхойлолт тусгаж өгөх;
 2. Ажил олгогчдын ойлголт, мэдлэг, хандлагыг өөрчлөх зорилгоор ажлын байрны тохируулгатай холбоотой нарийвчилсан сургалтуудад хамруулах;
 3. Удаан хугацааны турш үр дүнтэй байгаа нь батлагдсан материаллаг бус тохируулгыг байгууллагынхаа дотоод журамд нэмж оруулах, сайн туршлагыг бусад байгууллага, ААН-үүдэд түгээх дэлгэрүүлэх. Жишээ нь, сонсголгүй багшийг хариуцлагатай жижүүр гаргахыг бүр мөсөн хориглох.
 - Дохионы хэлмэрчийн оронд шинэ техник-технологи ашиглан, тохируулга нэвтрүүлэх ажлыг туршиж үзэх шаардлагатай байна. Тухайлбал, олон

нийтийн үйл ажиллагаанд оролцоход нь шууд дамжуулах /real time/ төхөөрөмжийг ашигладаг бэлтгэгдсэн ажилтан/хүний нөөцтэй гэх мэт.

- Удирдлага, хамт олны зүгээс ёс зүйгүй, хариуцлагагүй үйлдэл харилцаа гарсан тохиолдолд сахилгын арга хэмжээ авдаг байхаар байгууллагын дотоод журамд тусгах гэх мэт.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ:

Монгол Улсын хууль, “Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай” 2016

Монгол Улсын хууль, “Гаалийн тариф, гаалийн татварын тухай” 2008

Монгол Улсын хууль, “Хувь хүний орлогын албан татварын тухай” (шинэчилсэн найруулга) 2019

Монгол Улсын хууль, “Нэмэгдсэн өртгийн албан татварын тухай” (шинэчилсэн найруулга) 2015

Монгол Улсын хууль, “Хууль тогтоомжийн тухай хууль” (шинэчилсэн найруулга) 2015 НҮБХХ, НХХЯ, 2011. Хөгжлийн бэрхшээлтэй хүний эрхийн тухай НҮБ-ын конвенци (орчуулга 2011)

ХНХЯ, 2018. “Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт” судалгааны тайлан, Улаанбаатар